

PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI KANTOR KECAMATAN ANGGANA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Muhammad Arsad¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Etos kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai. Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuisioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan memiliki pengaruh antar variabel etos kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja. Hasil uji signifikansi diperoleh hasil T_{test} lebih besar daripada nilai T_{tabel} , sehingga hipotesis dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 47,6%.

Kata Kunci: *etos kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, kantor kecamatan anggana*

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu dengan adanya pengembangan serta pemberdayaan aparatur agar lebih profesional, responsif dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal wajib yang harus dimiliki bagi setiap

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: arsad.pin@gmail.com

aparatur penyelenggaraan pemerintahan. Terdapatnya sumber daya manusia yang berkompeten tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar dalam rangka mendukung peningkatan prestasi pegawainya.

Bagi suatu organisasi, prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Membahas prestasi kerja maka tidak lepas dari faktor-faktor yang menunjang prestasi tersebut. Diantaranya yaitu etos kerja dan lingkungan kerja pegawai karena keduanya merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja seorang pegawai.

Kecamatan Anggana merupakan salah satu kecamatan dari 18 kecamatan yang terdapat di Kabupaten Kutai Kartanegara. Berdasarkan monografi Kecamatan Anggana 2015, untuk Kantor Kecamatan Anggana sendiri hingga kini jumlah pegawai yang terdapat di Kantor Kecamatan Anggana sebesar 50 orang. Yaitu terdiri dari 41 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 9 orang non-PNS/honorer. Namun dengan lebih banyaknya jumlah PNS daripada honorer belum tentu menjamin kualitas pelayanan yang diberikan dalam suatu instansi menjadi optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis, perkembangan infrastruktur yang terjadi tidak sebanding dengan sumber daya manusia yang terdapat di dalam kantor tersebut. Hal ini dapat terlihat dari produktivitas kerja harian pegawai seperti absensi hanyalah sebagai formalitas, keterlambatan dalam turun kerja, dan masih adanya kritik masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan seperti kelambanan dalam menangani pekerjaannya, serta masih rendahnya kemampuan pegawai dalam penguasaan penggunaan perangkat kerja modern seperti komputer.

Selain dari sisi pelayanannya, dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Anggana ini masih belum mendukung untuk pelaksanaan kerja pegawainya. Hal itu dapat dilihat dari beberapa aspek, baik dari aspek kenyamanan melakukan pekerjaan, ketersediaan peralatan kantor dan hubungan yang terjalin antara pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan meneliti dan mengkaji lebih dalam serta menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul "Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara".

Kerangka Dasar Teori

Etos Kerja

Menurut Geertz (dalam kumorotomo 2014:389) mendefinisikan etos adalah "sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipacarkan hidup". Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dengan demikian, yang dipersoalkan dalam pengertian etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri atau (dalam

lingkup empiris), apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan. Etos juga merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan

Kemudian Anoraga (2009:26) mendefinisikan etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.

Selanjutnya Sinamo (2005:151) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Pengertian etos tersebut menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia. Manusia dianggap sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidup dan kehidupannya. Etos kerja merupakan sebagai sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu.

Dari berbagai teori yang ada, Sinamo (2005:99) menyederhanakannya pada delapan aspek etos kerja sebagai berikut : (1) kerja adalah rahmat, (2) kerja adalah amanah, (3) kerja adalah panggilan, (4) kerja adalah aktualisasi, (5) kerja adalah ibadah, (6) kerja adalah seni, (7) kerja adalah kehormatan, (8) kerja adalah pelayanan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (1992:139) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruangan baik di kantor maupun di pabrik. Sependapat dengan yang dikemukakan Aliminsyah dan Padji (2003:196), bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi di mana pekerjaan dilakukan. Misalnya udara yang jelek, lembab, ventilasi yang kurang baik, tempat gaduh, dan sebagainya.

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2003:108) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kemudian argumen tersebut diperkuat Irianto (2001:40), bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan kerja dengan kualitas yang lebih baik ditandai dengan iklim ditempat kerja yang kondusif, aktivitas keseharian terasa lebih *comfortable* dan menyenangkan, interaksi semua unsur sangat harmonis, serta semua pihak

memiliki perasaan yang sama untuk menyadari bahwa hasil akhir yang diperoleh merupakan karya bersama.

Selanjutnya Sedarmayanti (2001:21) mengemukakan jenis-jenis lingkungan kerja yaitu, : (1) Lingkungan kerja fisik, (2) Lingkungan kerja nonfisik. Sementara itu lingkungan kerja seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2005:105) bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan fisik kerja yang dapat mempengaruhi kerja seseorang pegawai yaitu : (1) penerangan (cahaya), (2) suara, (3) warna, (4) musik, (5) udara. Kemudian sedarmayanti (2001:125) mengemukakan lingkungan kerja fisik yaitu : (1) peralatan kantor, (2) tata ruang. Kemudian menurut Sedarmayanti (2001:31), "lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "to achieve" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Pengertian tersebut diperjelas oleh Sutrisno (2010:150), Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Mangkunegara (2007:67-69), menjelaskan bahwa indikator prestasi kerja adalah: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) keandalan, (4) inisiatif, (5) sikap.

Hubungan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hubungan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Keterkaitan etos kerja dengan prestasi kerja yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja pegawai ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kompetensi masing-masing. Keterkaitan ini sebagaimana dikemukakan oleh Kumorotomo (2014:389) menyebutkan bahwa Etos kerja merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem

tindakan. Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, ia akan menentukan pula hasil-hasilnya. Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hasil-hasil yang dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana Timpe (dalam Pasolong 2007:176), menyebutkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor-faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Dapat dilihat bahwa sejatinya ada keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai, jika lingkungan kerja ini diperhatikan dan dikembangkan dengan sungguh-sungguh, maka aspek lingkungan kerja ini akan mampu menciptakan suatu peningkatan prestasi bagi para pegawainya. Setiap organisasi atau instansi diharapkan mampu menganalisis dan mengantisipasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi disekitar lingkungannya.

Hubungan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pada umumnya semakin baik etos kerja yang ada, maka semakin meningkat pula prestasi para pegawai. Dengan etos kerja yang terdapat pada setiap orang berarti memiliki dorongan tersendiri agar mereka bergairah untuk bekerja. Selain itu suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Kemudian, setelah dipaparkan beberapa teori maka dapat diajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara karena hipotesis tersebut berasal dari teori kepustakaan yang sifatnya teoritis, belum berdasarkan atas fakta-fakta yang ditemukan melalui pengumpulan di lapangan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu tidak terdapat pengaruh pada etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, terdapat pengaruh pada etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, tidak terdapat pengaruh pada lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, terdapat pengaruh pada lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, tidak terdapat pengaruh pada etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, terdapat pengaruh pada etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Populasi pegawai yaitu 50 orang yang kemudian dengan menggunakan prestisi sebesar 5% maka diperoleh Sampel total yang diambil adalah 44 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS)/ dan honorer.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel etos kerja meliputi : (1) kerja adalah amanah, (2) kerja adalah aktualisasi (jati diri), (3) kerja adalah seni, (4) kerja adalah pelayanan. Variabel lingkungan kerja meliputi : (1) penerangan, (2) suhu/udara, (3) tata ruang, (4) hubungan kerja dan variabel prestasi kerja meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995: 110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Variabel Etos Kerja

Analisis Sub Variabel Kerja Adalah Amanah

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk variabel etos kerja antara lain (kerja adalah amanah): pada indikator menyelesaikan pekerjaan berdasarkan amanah dan keikhlasan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 52,28 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering menyelesaikan pekerjaan berdasarkan amanah dan keikhlasan. Indikator menyampaikan amanat dari atasan/rekan kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 52,28 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering menyampaikan amanat dari atasan atau rekan kerja. Indikator mendapatkan tanggung jawab menggantikan tugas rekan kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,63 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering mendapatkan tanggung jawab untuk menggantikan tugas rekan kerja.

Analisis Sub Variabel Kerja Adalah Aktualisasi Diri

Untuk variabel etos kerja (kerja adalah aktualisasi diri): pada indikator pekerjaan sesuai dengan keinginan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 52,28 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana memiliki pekerjaan sesuai dengan keinginan. Indikator pekerjaan memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,45 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana tentang pekerjaan yang dilakukan cukup memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Indikator seragam dinas memberikan kebanggaan dan wibawa diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 54,54 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana tentang seragam dinas yang digunakan cukup memberikan kebanggaan dan wibawa.

Analisis Sub Variabel Kerja Adalah Seni

Untuk variabel etos kerja (kerja adalah seni): pada indikator memberikan sarana dan inovasi dalam pelayanan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,45 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana memberikan saran dan inovasi dalam memberikan pelayanan. Indikator menuangkan ide-ide baru dan kreatifitas dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 47,72 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana kadang-kadang menuangkan ide-ide dan kreativitas dalam bekerja. Indikator cara pendekatan tersendiri dalam memberikan pelayanan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,45 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering menggunakan cara pendekatan tersendiri dalam memberikan pelayanan.

Analisis Sub Variabel Kerja Adalah Pelayanan

Untuk variabel etos kerja (kerja adalah pelayanan): pada indikator mengawali dengan senyuman dalam memberikan pelayanan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering mengawali dengan senyuman dalam memberikan pelayanan. Indikator memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 59,09 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur. Indikator memberikan pelayanan pada jam istirahat diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 47,72 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering memberikan pelayanan pada saat jam istirahat.

Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Analisis Sub Variabel Penerangan

Untuk variabel lingkungan kerja antara lain (penerangan): pada indikator kondisi penerangan dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,63 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi penerangan Kantor Kecamatan Anggana telah mendukung kenyamanan dalam bekerja. Indikator membuka gorden dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 31,81 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi penerangan Kantor Kecamatan Anggana sering membuka gorden untuk mendapatkan penerangan lebih. Indikator penerangan di ruang kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 59,09 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi penerangan Kantor Kecamatan Anggana dianggap penerangan di ruangan tergolong baik.

Analisis Sub Variabel Udara/Suhu

Untuk variabel lingkungan kerja (udara/suhu): pada indikator sirkulasi udara di dalam ruangan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 47,72 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi sirkulasi udara Kantor Kecamatan Anggana dianggap baik oleh para responden. Indikator kondisi sirkulasi udara dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi sirkulasi udara Kantor Kecamatan Anggana dianggap telah mendukung kenyamanan dalam bekerja oleh para responden. Indikator kondisi pendinginan ruangan dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi pendingin udara Kantor Kecamatan Anggana dianggap cukup sesuai untuk kenyamanan dalam bekerja oleh para responden.

Analisis Sub Variabel Tata Ruang

Untuk variabel lingkungan kerja (tata ruang): pada indikator kondisi penataan barang di kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 54,54 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi tata ruang Kantor Kecamatan Anggana dianggap cukup nyaman dengan penataan barang yang ada oleh para responden. Indikator penataan ruang kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi penataan ruang Kantor Kecamatan Anggana dianggap cukup sesuai dengan kenyamanan bekerja oleh para responden. Indikator mengubah penataan ruangan kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 52,27 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi penataan ruang Kantor Kecamatan Anggana kadang-kadang mengalami perubahan penataan ruangan.

Analisis Sub Variabel Hubungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja (hubungan kerja): pada indikator kegiatan rapat di kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi hubungan kerja Kantor Kecamatan Anggana kadang-kadang diadakannya kegiatan rapat di kantor. Indikator hubungan antara sesama rekan kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 47,72 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi hubungan kerja Kantor Kecamatan terjalin hubungan yang kondusif antara sesama rekan kerja. Indikator hubungan antara pimpinan dengan bawahan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan kondisi hubungan kerja Kantor Kecamatan cukup terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Analisis Variabel Prestasi Kerja

Analisis Sub Variabel Kualitas Kerja

Untuk variabel prestasi kerja antara lain (kualitas kerja): pada indikator melakukan koreksi ulang pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 61,36 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering melakukan koreksi ulang dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator datang tepat waktu diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,81 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering datang tepat waktu pada saat bekerja. Indikator melakukan lembur saat bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40,90 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana kadang-kadang melakukan lembur saat bekerja.

Analisis Sub Variabel Kuantitas Kerja

Untuk variabel prestasi kerja (kuantitas kerja): pada indikator menyelesaikan pekerjaan di hari yang sama diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,45 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering menyelesaikan pekerjaan di hari yang sama. Indikator menerima pekerjaan lebih banyak diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana kadang-kadang menerima pekerjaan lebih banyak dari yang lainnya. Indikator menyelesaikan tugas tepat waktu diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,81 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini membuktikan pegawai Kantor Kecamatan Anggana sering menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 20.0 diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* antara X1 dan Y yaitu $r = 0,620$. Jadi terdapat hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0,620. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($26,851 > 3,23$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan etos kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil korelasi *pearson product moment* antara X2 dan Y yaitu $r = 0,628$. Jadi terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0,628. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($28,002 > 3,23$) maka korelasinya signifikan, atau dapat dikatakan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.

Selanjutnya analisis korelasi parsial, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 20.0 diperoleh hasil korelasi sebesar 0,366 dimana variabel lingkungan kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula T_{test} lebih besar dari T_{tabel} ($2,521 > 1,6828$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel etos kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara dimana variabel lingkungan kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($6,187 > 3,23$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara etos kerja terhadap prestasi kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil korelasi sebesar 0,384 dimana variabel etos kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula T_{test} lebih besar dari T_{tabel} ($2,666 > 1,6828$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan prestasi pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara dimana variabel etos kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($6,918 > 3,23$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.

Selanjutnya analisis regresi linear berganda yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* 20.0 diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas $a=0,203$, $b_1=0,225$, $b_2=0,240$. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y =$

$0,203 + 0,225X_1 + 0,240X_2$. Diketahui $F_{test} > F_{tabel}$ atau $(18,605 > 3,23)$, maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai b. Dengan nilai koefisien b_1 sebesar 0,225 maka diperoleh $T_{test} > T_{tabel}$ ($2,521 > 1,6828$) maka signifikan. Jadi pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara adalah signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,240 maka diperoleh $T_{test} > T_{tabel}$ ($2,666 > 1,6828$) maka signifikan. Jadi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0,225. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel etos kerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,225 terhadap variabel prestasi kerja. Maka etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai dan pengaruh tersebut signifikan. Kemudian regresi variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0,2666. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,2666 pada prestasi kerja. Maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tersebut signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 20.0* maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu = $0,476 \times 100$ persen = 47,6 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini menunjukkan sisa pengaruh sebesar 52,4 persen adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian diketahui variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan secara bersama-sama etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Rekomendasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja perlu diperhatikan oleh pimpinan dan pegawai. Salah satu caranya yaitu dengan memberikan perhatian terhadap etos kerja dengan memberikan dorongan berupa apresiasi kepada seluruh pegawai agar pegawai lebih aktif, inovatif, dan kreatif lagi dalam bekerja serta dengan meningkatkan etos kerja pada setiap diri pegawai diharapkan pegawai memiliki kesadaran dan rasa untuk mencintai pekerjaannya sehingga akan terjauhan dari tindakan-tindakan yang meyimpang aturan kerja. Serta Memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja yang telah dilaksanakan dengan memperhatikan lagi lingkungan kerja baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Beberapa hal yang menjadi perhatian di lingkungan fisik dan non-fsik. Diharapkan dengan usaha untuk meningkatkan etos kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan dorongan yang positif terhadap prestasi kerja pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Daftar Pustaka

- Aliminsyah, dan Padji. 2003. *Kamus Istilah Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji & Ninik Widiyanti. 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hays. 1976. *Quantification in Psychology*. New Delhi.
- Irianto, Jusuf. 2001. *Isu-Isu Strategis Pengembangan SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makassar: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 1992. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional:Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei (Edisi Revisi)*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media

Dokumen-Dokumen

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*.
Kutai Kartanegara Dalam Angka 2015